

神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和4年7月6日（水） 17:00～17:30

2. 場 所：市役所1号館19階会議室

3. 出席者：

（市）行財政局長，行財政局副局長，給与課長，組織制度課長，給与課担当係長2名，
組織制度課担当係長，他3名
水道局副局長，経営企画課業務改革担当課長
交通局副局長，職員課長
教育委員会事務局総務部長，教職員課長

（組合）市労連執行委員長，副執行委員長5名，書記長，他22名

4. 議 題： ・定年引上げ及び給与制度の見直しについての提案

5. 発言内容：

（市）平素より、皆さま方には、何かとご協力いただき、感謝申し上げます。

さて、かねてより定年引上げ及び各種制度の見直しにおける、勤務労働条件に関する内容について、皆様と協議させていただきたいと申し上げてまいりましたが、このたび、検討を進めてまいりました定年引上げと、退職手当制度及び昇給制度の見直しについて、成案がまとまりましたので、お示しさせていただきます。

— 提案資料配布 —

- ・定年引上げについて（案）…別紙1
- ・（定年引上げ関連）退職手当制度の見直しについて（案）…別紙2
- ・（定年引上げ関連）昇給制度の見直しについて（案）…別紙3

それでは、まず、定年引上げについて、お手元の資料「定年引上げについて」に沿ってご説明させていただきます。

なお、管理運営事項に該当するものも含まれますが、提案内容に関連するものでございますので、合わせて、この場でご説明いたします。

まず、「I. 定年引上げ」についてでございます。

「1. 定年」につきましては、国家公務員の定年引上げに伴い、本市においても同様に定年を段階的に引き上げ、65歳といたします。

なお、現行制度における定年が65歳の職員については、定年の引上げはございません。

それでは従来の定年ごとにご説明いたします。まず、「(1) 従来の定年が60歳の職員」につきましては、令和5年度から令和6年度は61歳、令和7年から令和8年度は62歳、令和9年度から令和10年度は63歳、令和11年度から令和12年度は64歳と段階的に定年を引き上げていき、令和13年度からは定年を65歳とし、定年引上げを完了することといたします。

また、「(2) 従来の定年が63歳の職員」につきましては、現行の定年が60歳である者の定年が63歳から64歳になる令和11年度より同様に引き上げることといたします。

定年引上げに伴う、定年引上げ時の配置や役職定年制、給与、再任用制度等につきましては、副局長より資料に沿ってご説明させていただきます。

（市）それでは、引き続き資料に沿って、定年引上げ時の処遇等について、ご説明させていただきます

ます。

定年引上げ時の配置の考え方につきましては、「2. 配置の考え方」に記載のとおり、常勤職員、つまり従来の定年前の職員の職への配置を基本といたします。

次に、「3. 役職定年制」についてですが、定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入いたします。

具体的には、管理監督職の職員について、管理監督職勤務上限年齢、いわゆる役職定年に到達後、管理監督職以外の職等へ降任又は転任させるとともに、役職定年に達している者については、管理監督職に新たに任命できないことといたします。

「(2) 管理監督職の範囲及び役職定年」につきまして、管理監督職の範囲は、管理職手当の支給対象の職とし、役職定年は、従来の定年年齢といたします。

「(3) 役職定年制の特例」につきまして、改正後の地方公務員法において、職務遂行上の事情や降任等に伴う欠員補充の困難性がある場合においては、役職定年制の特例を定めることができるものとされていることから、本市においても必要性を見極めながら特例を定めたいと考えております。

続きまして、「4. 定年引上げ時の給与」についてでございます。

「(1) 給料月額」につきましては、当分の間、従来の定年に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額の7割といたします。なお、計算の結果に百円未満の端数がある場合は、四捨五入した金額といたします。

また、人事給与制度の見直し等、制度見直しにおける経過措置として、級号給に基づく給料月額を上回る経過措置額が給料として支給されている者においても、級号給に基づく給料月額の7割といたします。

なお、定年が適用されない任期を定めて任用される職員や非常勤職員、従来の定年が65歳である職員等については、7割措置を適用せず、級号給に基づく給料月額を支給いたします。

「(2) 諸手当」についてですが、定年引上げ後におきましても、従来の定年に達する前と同様の手当を支給いたします。支給額については、資料に記載のとおりでございます。

「(3) 役職定年制により降任等された者の給料」につきましては、「(1) 給料月額」の考え方に基づく特定日における給料月額が、役職定年制による降任前日の級号給に基づく給料月額の7割を下回る場合は、その差額を給料として支給いたします。

なお、(1)に基づく給料月額7割措置と上記差額の合計が、役職定年制による降任後に属する級の最高号給の額を超える場合は、降任後の級の最高号給の額を支給することといたします。

次に「5. 退職手当」についてでございます。

「(1) 退職手当の基本額」につきましては、従来の定年に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定することといたします。

また、「(2) ピーク時特例の適用」についてですが、定年引上げに伴い、給料月額の減額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額にかかる特例、いわゆるピーク時特例を新設いたします。定年引上げ後の退職手当につきましては、定年引上げによる7割措置時点において、ピーク時特例を適用することといたします。

人事給与制度の見直し等、制度見直しにおいて現在適用されている退職手当の基本額にかかる経過措置は、従来の定年に達した年度末までの期間への適用としまして、特定日以降は、定

年引上げ時の給料にて計算を行うことといたします。

なお、ピーク時特例は、令和5年4月1日以降に給料月額の変更が生じたものについて適用いたします。

ピーク時特例の計算は、資料に記載しておりますが、具体的には、減額日前日までの退職手当の基本額と、減額日から退職日までの退職手当の基本額を分けて算定いたします。

次に、参考といたしまして、「勤務時間・休暇・休業制度」については、定年前の職員と同様といたします。

続きまして、「Ⅱ．定年前再任用短時間勤務制度」についてでございます。

従来の定年に達した日以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえまして、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制度」を導入いたします。

「1．配置の考え方」につきましては、定年前の職員の職とは区別して個別に検討してまいりたいと考えております。

「2．勤務時間」につきましては、現行の再任用短時間勤務職員と同様となります。

「3．給与」につきましては、「(1) 給料月額」、「(2) 諸手当」いずれも、現行の再任用短時間勤務職員と同様といたします。

なお、級決定は、現行の再任用制度と同様、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本といたします。

「4．休暇・休業制度」につきましては、現行の再任用短時間勤務職員と同様となります。

「5．任期」につきましては、当該職員の定年退職日相当日までといたします。定年引上げ期間中の職員につきましては、段階的に引き上げられる定年における定年退職日相当日までが任期となります。

ただし、定年前再任用短時間勤務制度は、現行の再任用制度と同様に、選考の上で任用を行います。

次に「Ⅲ．暫定再任用制度」についてでございます。

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みとして、暫定再任用制度を措置することといたします。

「1．配置の考え方」につきましては、定年前の職員の職への配置を基本といたしまして、

「2．勤務時間」については、フルタイム勤務を基本といたします。

「3．給与」については、「(1) 給料月額」、「(2) 諸手当」いずれも、現行の再任用職員と同様といたします。

なお、級決定は、定年退職日に到達している級と同一の級を基本といたします。

「4．休暇・休業制度・任期」については、現行の再任用職員と同様となります。

「5．その他」についてですが、現行の再任用職員については、令和5年4月より暫定再任用職員へと移行することになります。

定年引上げまでに定年に達した職員につきましては、定年退職日以後、現行の再任用制度と同様に選考の上、暫定再任用職員として任用を行います。具体的に申し上げますと、従来定年が60歳の場合における令和4年度末定年退職者、及び、従来定年が63歳の場合における令和4年度末から令和10年度末までの定年退職者が、これらに該当することとなります。

定年前再任用短時間勤務職員につきましては、任期満了後、暫定再任用として任用を行います。

これらの職員の勤務時間につきましては、現行の再任用制度と同様、短時間勤務を原則とい

たします。

なお、級決定は、現行の再任用制度と同様に、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本といたします。

次に「IV. 高齢者部分休業にかかる年齢要件の見直し」についてでございます。

定年引上げに伴い、従来の定年ごとに設定している年齢要件を55歳に統一いたします。

次に「V. 情報提供・意思確認制度」についてでございます。

当分の間、職員が従来の定年に達する日の前年度に、従来の定年に達する日以後の任用、給与、退職手当に関する情報提供を行いまして、その上で、職員の従来の定年退職日以後の勤務の意思確認を行います。

次に「VI. 実施時期」についてでございます。

これまでご説明いたしました事項の実施時期は、令和5年4月1日から実施したいと考えております。

なお、「V. 情報提供・意思確認制度」につきましては、令和4年12月頃に対象者へ情報提供を行うこととしております。

定年引上げにつきましては、以上でございます。

続きまして、「退職手当制度の見直し」について、お手元の資料「(定年引上げ関連) 退職手当制度の見直しについて」に沿ってご説明させていただきます。

まず、「退職制度」についてでございます。

「1. 応募認定退職制度の導入」につきまして、定年引上げに伴い、年齢別構成の適正化を図る観点から、「応募認定退職制度」を導入いたします。

「(1) 対象者」については、定年引上げ完成後の定年前20年以内かつ、従来定年に達するまでの職員とし、具体的には、従来定年が60歳の場合につきましては、45歳以上60歳未満の職員を対象といたします。

ただし、人材確保の必要性や公務能率維持等の観点から、対象職種等を限定して実施する場合がございます。

「(2) 実施スキーム」につきましては、原則年1回、3月末退職に限り募集をいたします。別途必要に応じて募集を行う場合も想定しております。

なお、応募認定退職の大まかな流れといたしましては、資料に記載のとおりです。

「(3) 応募認定退職による退職手当」についてですが、当該退職制度による退職手当の基本額は、定年退職者と同等の支給率を適用するとともに、条件を満たした場合は「2. 定年前早期退職特例措置」を適用いたします。

続きまして、「退職手当制度」についてでございます。

「2. 定年前早期退職特例措置の導入」につきましては、応募認定退職と合わせて、定年前早期退職者に対するインセンティブとして、退職手当の基本額に係る特例措置を導入いたします。

「(1) 適用条件」につきましては、資料に記載している条件をすべて満たす者に対して適用いたします。

具体的な要件として、①整理退職、公務上死亡・傷病による退職、通勤災害による死亡・傷病による退職、応募認定退職のいずれかの退職事由により退職するものであり、②従来定年から15年を減じた年齢以上の職員、③定年に達する日から6月前までに退職した職員、④勤続

年数 20 年以上の職員、これらすべて満たす職員に対し適用いたします。

「(2) 割増率」については、退職日時点の給料月額及び当該給料月額に、その者の当該退職日時点における年齢に応じた割増率を乗じて得た額を合計額として、退職手当の基本額を算定いたします。

資料の表につきましては、従来定年が 60 歳の職員の場合の年齢に応じた割増率を記載しております。

なお、ピーク時特例を適用した場合であっても、退職日時点における年齢に応じた割増率を合わせて適用いたします。

次に、「3. 退職手当の支給率及び退職事由の見直し」についてでございます。

「(1) 定年退職者等の支給率の見直し」でございますが、定年退職者等に適用される支給率について、国を上回る支給率を、国と同様の支給率へと見直すことといたします。

支給率につきましては、別紙 1 「退職手当の基本額における支給率改正 (案)」のとおりといたします。

「(2) 退職事由の見直し」につきましては、先ほどご説明いたしました、応募認定退職及び従来定年に達した日以後の退職等を新設するとともに、これに伴い、高齢退職等を廃止いたします。

見直し後の退職事由につきましては、別紙 2 「退職手当の基本額における退職事由の整理 (案)」のとおりといたします。

次に、「退職手当における勤続期間の計算に係る取扱いの見直し」についてでございます。支給率の見直しに合わせて、1 年未満の勤続期間の取扱いについて、資料のとおり見直すことといたします。

具体的には、現行制度上は計算した勤続期間に 1 年未満の端数月がある場合、その端数月が 3 月未満であれば切捨て、3 月以上 9 月未満であれば 0.5 年、9 月以上であれば 1 年としておりますが、これらの端数月を、6 月未満は切捨て、6 月以上は 1 年として計算する取扱いに見直しを行います。

最後に、「5. 実施時期」でございますが、令和 5 年 4 月 1 日といたします。

退職手当制度の見直しにつきましては、以上でございます。

それでは、続きまして「昇給制度の見直しについて」について、お手元の資料「(定年引上げ関連) 昇給制度の見直しについて」に沿ってご説明させていただきます。

まず、「1. 55 歳昇給停止制度」についてでございます。

現行の 55 歳昇給抑制制度につきましては、定年引上げに伴い、55 歳昇給停止制度へと見直しを行います。

なお、従来定年が 63 歳の職員は、58 歳昇給停止と、従来定年が 65 歳の職員は、60 歳昇給停止といたします。

「(2) 昇給区分表」については、資料に記載のとおりでございます。

「(3) 実施時期」については、令和 6 年 7 月 1 日査定昇給より実施いたします。

続きまして、「2. 課長級以上に対する人事評価結果を反映した査定昇給制度の見直し」、その考え方について、でございます。

査定昇給につきましては、課長級以上の職員を対象に、人事評価結果をさらに反映した査定昇給制度へ見直し、頑張っている職員がより一層報われる昇給制度を目指してまいりたいと考

えております。

実施時期といたしましては、令和5年度実施の人事評価結果を活用いたしまして、令和6年7月1日査定昇給へ反映することとしたいと考えております。

なお、今後、係長級以下の職員につきましても、人事評価結果をさらに反映した査定昇給制度への見直しを目指してまいります。

昇給制度の見直しにつきましては、以上でございます。

本日お配りいたしました資料の説明は以上でございます。

(市) 本日の内容は以上でございます。

提案内容等につきましては、我々といたしまして、庁内に周知を行い、職員の理解を求めてまいりたいと考えております。

本日お示しいたしました内容につきましては、勤務労働条件に関することについて、皆様方と協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

(組合) 私の方から何点か確認したいことがあります。定年引上げの提案ですが、基本的には国の内容と相違ないということよろしいでしょうか。

(市) 地方公務員の定年年齢等につきましては、国家公務員を基準として各地方公共団体において定められるものとされているものでございます。この度の提案におきましても、国に準じた見直しを予定しております。

(組合) 退職手当に関する提案ですが、今年は5年ごとに水準の見直しを行うことになっております。

国家公務員の退職手当は人事院の調査結果を踏まえて、今回、水準改定は必要ないとの見解が示されています。今回の提案で神戸市としても水準改定はせず、あくまでも国を上回る支給率の見直し提案との理解でよいでしょうか。

(市) 今お話しにありました人事院の民間調査結果、令和4年4月21日に公表されたものですが、民間企業における退職給付との国家公務員の退職給付の格差は1万5千円でありまして、退職手当の引き下げは求めず、「比較結果に基づき退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切」とされました。それを受けまして、国家公務員制度担当大臣は「官民でおおむね均衡しており、国家公務員の退職手当の水準改正は、今回は必要でない」という考えを示しておられますので、本市におきましても、この考えに準じた取り扱いをすることを考えております。

(組合) 退職手当が国を上回る支給率となっている政令指定都市はどこがありますか。

(市) 退職手当について、国を上回る支給率となっている都市は、神戸市以外に横浜市、名古屋市、広島市、北九州市、福岡市の5都市となっております。

(組合) 55歳昇給停止制度を導入していない都市はどこがありますか。

(市) 55歳以上の職員について、昇給停止とされていない都市は、神戸市以外に横浜市、名古屋市の2都市となっております。

(組合) 最後に1点、説明があったかもしれませんが、本日配布された資料について、下線が引いてあるところが管理運営事項であるという理解でいいわけですね。

(市) 結構でございます。

(組合) それでは、提案内容については、持ち帰り協議させていただきますので、よろしくお願いいたします。以上です。